

Использование цифровых технологий в сфере управления персоналом

The use of digital technologies in the field of human resource management

УДК 338; 331
Получено: 19.10.2023 Одобрено: 10.11.2023 Опубликовано: 25.12.2023

Лопаткин Т.М.

Студент 4 курса гуманитарного факультета Пермского Национально Исследовательского Политехнического Университета по направлению «Прикладная информатика».

Россия, Пермь.

e-mail: 64visual@gmail.com

Анциферова И.В.

д-р техн. наук, профессор.

Пермский Национально Исследовательский Политехнический Университет.

Россия, Пермь.

e-mail: iranciferova@yandex.ru

Lopatkin T.M.

Student of the Humanities Faculty of Perm National Research Polytechnic University in the direction of "Applied Informatics".

Russia, Perm.

e-mail: 64visual@gmail.com

Antsiferova I.V.

Doctor of Technical Sciences, Professor.

Perm National Research Polytechnic University.

Perm, Russia.

e-mail: iranciferova@yandex.ru

Аннотация

Эта статья посвящена трансформационному влиянию цифровых технологий на современные методы подбора персонала. Традиционный подход к найму персонала претерпел значительные изменения благодаря повсеместной интеграции цифровых инструментов. В частности, искусственный интеллект (ИИ) и машинное обучение стали ключевыми факторами перемен, кардинально изменив динамику привлечения талантов. В этой статье рассматриваются последствия этой технологической революции, проливается свет на проблемы и возможности, которые сопровождают внедрение этих цифровых достижений в сферу рекрутинга.

Кроме того, в статье рассматриваются проблемы адаптации сотрудников и непрерывного обучения, подчеркивается роль цифровых платформ в оптимизации этих процессов. Представлен анализ цифровых инструментов в измерение в управлении эффективностью. Кроме того, в статье рассматривается область цифровых сервисов поиска работы на примере таких компаний, как Head Hunter, LinkedIn, Indeed и Glassdoor, и показано, как эти платформы используют технологии для связи соискателей с работодателями. С помощью реальных примеров и сравнений статья дает представление о практических последствиях и

преимуществах внедрения цифровых технологий в более широком контексте управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: цифровые технологии, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, стратегии рекрутинга, искусственный интеллект (ИИ), машинное обучение, непрерывное обучение, управление эффективностью.

Abstract

This article explores the transformative impact of digital technology on modern recruitment practices. The traditional approach to recruitment has undergone significant changes due to the widespread integration of digital tools. In particular, artificial intelligence (AI) and machine learning have become key drivers of change, dramatically changing the dynamics of talent acquisition. This article examines the implications of this technological revolution, shedding light on the challenges and opportunities that accompany the introduction of these digital advances into the recruiting industry.

In addition, the article discusses the problems of employee adaptation and continuous training, emphasizing the role of digital platforms in optimizing these processes. An analysis of digital measurement tools in performance management is presented. The article also examines the digital job search industry through examples from companies such as Head Hunter, LinkedIn, Indeed, and Glassdoor, and shows how these platforms use technology to connect job seekers with employers. Through real-life examples and comparisons, the article provides insight into the practical implications and benefits of digital adoption in the broader context of human resource management.

Keywords: digital technologies, human resource management, human resource management, recruitment strategies, artificial intelligence (AI), machine learning, continuous learning, performance management.

Цифровая трансформация современной экономической системы определяет развитие всех частей экономики. Цифровизация является базой для высоких темпов экономического роста и новой структуры экономики [1].

Президент России озвучил и поставил задачу по скорейшему внедрению компьютерных технологий во все сферы жизни и бизнеса страны [2]. В состав Национальной программы входят следующие федеральные проекты по управлению человеческими ресурсами, такие как: «Кадры для цифровой экономики», «Развитие кадрового потенциала ИТ-отрасли» [3].

Исторически сложилось так, что процесс подбора персонала основывался на «ручном» поиске и отборе, что зачастую отнимало много времени. Однако появление цифровых технологий привело к автоматизации процессов найма. Автоматизированный отбор кандидатов, осуществляемый с помощью сложных алгоритмов, произвел революцию в эффективности и точности процесса найма. Отметим, что управление персоналом в эпоху цифровой экономики связано с созданием систем обработки больших объемов данных, машинного обучения сотрудников и искусственного интеллекта [4]. В современной бизнес-среде отдел кадров (HR) находится на переднем крае технологической революции, переосмысливая традиционные методы и поднимая управление персоналом на новую высоту. Цифровые технологии стали неотъемлемым инструментом, изменившим HR-сферу и стимулирующим инновации в различных сферах деятельности [5]. В табл. 1 показан уровень автоматизации российского HR по данным исследования Deloitte и SAP CIS [6].

Уровень автоматизации российского HR по данным исследования Deloitte и SAP CIS

Как используют технологию	Процент респондентов
Применяют инструменты управления знаниями с помощью искусственного интеллекта или краудсорсинга	2%
Используют предиктивную аналитику на основе машинного обучения	3%
Используют чат-боты	4%
Применяют чат-ботов для подбора персонала	6%
Хранят HR-данные в одной интегрированной системе	15%
Используют VR и AR для обучения	7%
Внедряют Wellbeing на основе данных о здоровье сотрудников	4%
Используют IT-систему для расчета карьерных перспектив сотрудников.	7%

Цифровые инструменты, в частности искусственный интеллект (ИИ) и машинное обучение, играют ключевую роль в оптимизации процесса отбора кандидатов. Эти технологии автоматизируют отбор многочисленных заявок, обеспечивая более быстрое и точное выявление подходящих кандидатов. Используя интеллектуальные алгоритмы, организации могут эффективно сопоставлять требования к работе с квалификацией кандидатов. Это не только ускоряет процесс найма, но и повышает его точность, существенно отличаясь от традиционных подходов, требующих больших затрат времени. Интеграция искусственного интеллекта и машинного обучения является свидетельством трансформационного потенциала цифровых технологий в революции стратегий подбора персонала. Актуальность данного исследования заключается в том, что организациям крайне необходимо адаптироваться и использовать возможности цифровых технологий, чтобы оставаться конкурентоспособными и гибкими в современной динамичной бизнес-среде. Поскольку отрасли претерпевают беспрецедентные изменения, внедрение этих инноваций становится не просто вариантом, а стратегическим императивом [7].

Достижений в цифровизации подбора персонала является основой для управления человеческими ресурсами и их влияния на потенциальных кандидатов на работе [8].

В последнее время рекрутинг как функция отбора персоналом приобретает все большее значение. Первый контакт с потенциальными сотрудниками, т.е. рекрутинг, играет все большую роль в создании и поддержании имиджа компании, привлечении в компанию лучших специалистов и т.д. Кроме того, работодателям важно оптимизировать работу специалистов по подбору персонала: ускорить и упростить задачи, снизить затраты на подбор персонала и автоматизировать рутинные процессы. Использование цифровых технологий может решить обе задачи для компании [9].

Платформы, подобные Head Hunter, используют передовые алгоритмы и аналитические данные для подбора работодателей и подходящих кандидатов, упрощая процесс найма. Эти цифровые сервисы предлагают множество инструментов, включая разбор резюме, подбор кандидатов на основе искусственного интеллекта и автоматические рекомендации вакансий. В дополнение к Head Hunter, другие ведущие сервисы, такие как LinkedIn, Indeed и Glassdoor, стали играть важную роль в установлении контактов между соискателями и потенциальными работодателями. Эти платформы не только предоставляют работодателям огромный выбор кандидатов, но и дают соискателям инструменты для демонстрации своих навыков и опыта. Цифровизация услуг по поиску работы не только сделала этот процесс более эффективным, но и способствовала созданию более прозрачного и доступного рынка труда, от чего выиграли как работодатели, так и потенциальные сотрудники.

Ниже приведена сравнительная характеристика для HR сервисов (табл. 2).

Сравнительная характеристика для HR-сервисов

Критерии	Head Hunter	LinkedIn	Indeed	Glassdoor
База пользователей	Широко используется в некоторых регионах	Глобальный поиск	Глобальный поиск	Глобальный поиск
Основной фокус	Поиск работы и подбор персонала	Профессиональные связи (нетворкинг)	Поиск работы, отзывы о компаниях	Поиск работы, отзывы о компаниях
Возможность размещения резюме	Да	Да	Да	Да
Размещения вакансий	Большое количество объявлений о вакансиях	Объявления о вакансиях и поиск рабочих связей (нетворкинг)	Большое количество объявлений о вакансиях	Обширное число объявлений о вакансиях
Мобильное приложение	Да	Да	Да	Да
Использование технологий искусственного интеллекта, машинного обучения или других цифровых алгоритмов	Да	Да	Да	Нет

Исходя из сравнительной табл. 1, мы можем заметить, что большинство компаний по созданию HR сервисов используют все преимущества цифровых технологий для развития своего продукта. Компании адаптируют свои сервисы под мобильные устройства, что упрощает работу сотрудникам HR-отделов. Большинство компаний так или иначе внедряют технологию машинного обучения и искусственного интеллекта для более точечного поиска кандидатов.

Убедиться в том, что новые сотрудники начинают работу с «правильной ноги», очень важно, и цифровые технологии позволяют сделать этот процесс более гладким. Эти инструменты упрощают процесс введения в должность, делая его более эффективным и удобным. Платформы электронного обучения и виртуальные тренинги облегчают процесс введения в должность, делая его более эффективным и удобным для пользователя. С помощью этих инструментов обучение становится доступным в любое время и в любом месте. Сотрудники могут повышать свою квалификацию с помощью интерактивных онлайн-курсов и виртуальных сессий, способствуя постоянному росту. Переход на цифровое обучение и подготовку отражает стремление компаний обеспечить современный, адаптируемый подход к воспитанию и развитию квалифицированных кадров [10].

Благодаря интеграции цифровых инструментов профессионалы могут получить доступ к множеству ресурсов для расширения своих знаний и навыков. Онлайн-курсы, вебинары и виртуальные семинары создают гибкую среду обучения, учитывающую индивидуальные графики и предпочтения. Переход к непрерывному обучению позволяет сотрудникам оставаться в курсе отраслевых тенденций и инноваций. Более того, технологии позволяют создавать индивидуальные учебные программы, позволяющие

людям сосредоточиться на областях, непосредственно связанных с их ролью. В результате сотрудники остаются динамичными, легко адаптирующимися и хорошо подготовленными к меняющимся требованиям своей профессии. Пересечение непрерывного обучения и технологий представляет собой прогрессивный подход к воспитанию и поддержанию высококвалифицированной и мотивированной рабочей силы.

Смена парадигмы в управлении эффективностью зародилась благодаря интеграции цифровых инструментов, позволяющих отслеживать результаты в режиме реального времени. Традиционно оценка эффективности работы сотрудников была зачастую ретроспективной задачей. Однако с появлением цифровых технологий организации могут отслеживать и оценивать производительность на постоянной основе [11].

Эти инструменты позволяют получать мгновенные данные, что дает возможность быстро вносить коррективы и своевременно получать обратную связь. Возможность отслеживать показатели эффективности в режиме реального времени не только повышает точность оценок, но и способствует более активному подходу к решению проблем и использованию возможностей. Отслеживание результатов работы в режиме реального времени представляет собой переход от традиционных ежегодных или полугодовых проверок, создавая динамичную и адаптивную систему.

Цифровые инструменты способствуют расширенному анализу эффективности, позволяя получить подробное представление об индивидуальных и командных достижениях. Такие показатели, как процент завершения проектов, сроки выполнения задач и качество продукции, можно тщательно отслеживать, что дает ценные сведения как для сотрудников, так и для руководства. Доступность всеобъемлющих данных о производительности позволяет организациям принимать обоснованные решения, выявлять области для улучшения и отмечать выдающийся вклад.

В сочетании с механизмами обратной связи цифровые платформы играют ключевую роль в поддержке постановки целей и оценки эффективности. Эти платформы позволяют прозрачно согласовывать индивидуальные задачи с целями организации, способствуя формированию чувства цели и направления. Регулярная оценка эффективности работы в соответствии с заранее определенными целями становится более упорядоченной и опирается на данные, способствуя более объективному и справедливому процессу оценки.

Одним из примеров является программное обеспечение Lattice. Lattice — это комплексная платформа управления эффективностью работы, которая обеспечивает постоянную обратную связь, отслеживание целей и развитие сотрудников. Она обеспечивает централизованный центр для оценки эффективности, делая процесс прозрачным и совместным. В крупной технологической компании Lattice была внедрена для оптимизации процесса оценки эффективности. Сотрудники и руководители могли легко ставить цели, предоставлять обратную связь в режиме реального времени и отслеживать прогресс в течение года. Удобный интерфейс системы способствовал регулярному общению, что способствовало более динамичному и конструктивному процессу оценки работы.

Второе приложение — Workday Performance Management предлагает полный набор HR-инструментов, включая управление эффективностью. Он сочетает в себе постановку целей, постоянную обратную связь и оценку результатов работы для создания целостного подхода к развитию сотрудников. Многонациональная корпорация интегрировала Workday для оптимизации оценки эффективности работы. Система позволяет настраивать критерии оценки, что делает ее адаптируемой к различным ролям и отделам. Такая настройка обеспечила актуальность оценок и их соответствие уникальным аспектам должности каждого сотрудника.

Эти примеры иллюстрируют, как цифровые инструменты оценки эффективности способствуют более гибкому, прозрачному и совместному подходу к управлению эффективностью работы сотрудников, способствуя постоянному совершенствованию и развитию персонала.

Цифровые платформы стали важным инструментом повышения вовлеченности сотрудников, способствующим прозрачному и динамичному общению в организациях. Эти платформы обеспечивают многогранный подход к вовлеченности, предлагая различные функции, которые способствуют повышению сплоченности и мотивации сотрудников [12]. Инструменты внутренней коммуникации, такие как Slack или Microsoft Teams, способствуют общению и сотрудничеству в режиме реального времени. Мгновенный обмен сообщениями, видеоконференции и обмен файлами создают беспрепятственный поток информации, преодолевая географические разрывы и способствуя формированию чувства единства среди членов команды. Платформы для вовлечения сотрудников, такие как Beekeeper или Staffbase, обеспечивают централизованное пространство для обмена новостями, новостями компании и достижениями. Эти платформы часто включают в себя функции признания заслуг сотрудников, опросов и обратной связи, что позволяет организациям отмечать успехи и оперативно решать проблемы. Социальные интранет-платформы, такие как Jive или Yammer, способствуют социальному взаимодействию и обмену знаниями между сотрудниками. Эти платформы создают виртуальные сообщества, позволяющие сотрудникам общаться, сотрудничать и строить отношения за пределами своих непосредственных команд. Используя эти цифровые платформы, организации могут создать более инклюзивную и интерактивную рабочую среду, в которой сотрудники чувствуют себя связанными с более широкой миссией компании и друг с другом. Такая повышенная вовлеченность положительно сказывается на производительности, удовлетворенности работой и общем успехе организации. Изучение этих цифровых инструментов демонстрирует их ключевую роль в формировании яркой и вовлеченной культуры на рабочем месте.

Мы рассмотрели трансформационное влияние цифровых технологий на управление персоналом в сфере управления человеческими ресурсами. Эволюция стратегий найма, рационализация процессов приема на работу, появление непрерывного обучения и революция в управлении эффективностью подчеркивают глубокое влияние цифровых инструментов на формирование современной рабочей среды.

Таким образом, внедрение цифровых платформ и инструментов в управление персоналом приносит ощутимые выгоды - от повышения эффективности найма до стимулирования непрерывного обучения и повышения вовлеченности сотрудников. Организации, внедряющие эти технологии, не только оптимизируют свою деятельность, но и создают рабочие места, которые отличаются оперативностью, способствуют сотрудничеству и индивидуальному и коллективному успеху. Путешествие в цифровые горизонты управления персоналом - это постоянный путь, отмеченный инновациями, адаптацией и стремлением к совершенству в постоянно меняющемся ландшафте управления человеческими ресурсами.

Литература:

1. Technological Dynamism And Digital Transformation Of Modern Economics [Электронный ресурс] URL: https://www.researchgate.net/publication/346505964_Technological_Dynamism_And_Digital_Transformation_Of_Modern_Economics. / (дата обращения: 26.11.2023).
2. Распоряжение Правительства РФ от 28 июля 2017 г. N 1632р Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации». URL: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/> (дата обращения: 26.11.2023).
3. Толикова Е.Э., Шорохова В.А. Перспективы использования цифровых кадровых инноваций в Российской экономике // Экономика и бизнес: теория и практика. 2022. № 12-2 (94). С. 191-195
4. Мохамд А. А. Управление персоналом в цифровой экономике // Креативная экономика. — 2020. — Том 14. — № 5. — С. 697-708.

5. Меньшикова М.А., Гребенникова М.А. Использование цифровых технологий в сфере управления человеческими ресурсами. В сборнике: Трансформация систем управления: новые задачи и горизонты. Сборник материалов Международной научно-практической конференции. Под редакцией С.А. Гальченко. Курск, 2023. С. 413-419.
6. HR-тренды: скоро ли ждать цифровой трансформации найма. [Электронный ресурс] URL: <https://cloud.vk.com/blog/hr-trendy-skoro-li-zhdad-cifrovoj-transformacii-najma/> (дата обращения: 30.11.2023).
7. Никулина Ю.Н. Инновационные кадровые технологии: оценка эффективности внедрения и уровня востребованности // Креативная экономика. – 2022. – Том 16. – № 1. – С. 45-62. –
8. Current Advances In Digital Recruitment Of Human Resources And Its Potential For Companies [Электронный ресурс] // URL: https://www.researchgate.net/publication/344399575_Current_Advances_In_Digital_Recruitment_Of_Human_Resources_And_Its_Potential_For_Companies. (дата обращения: 30.11.2023).
9. Using digital technologies in the recruitment and selection process [Электронный ресурс] // URL: https://www.researchgate.net/publication/369861968_USING_DIGITAL_TECHNOLOGIES_IN_THE_RECRUITMENT_AND_SELECTION_PROCESS.
10. Мурадова Н.М. Цифровые технологии в адаптации персонала. В сборнике: Актуальные вопросы управления персоналом и экономики труда. Материалы VI научно-практической конференции. 2020. С. 208-211.
11. Кузовкова Т.А. Цифровая трансформация экономики : учебное пособие / Кузовкова Т.А., Шаравова О.И.. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2023. — 140 с. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/132155.html> (дата обращения: 10.12.2023).
12. Амельченко Д.М., Помыткина И.А. // Исследование вовлеченности персонала компании // Экономические науки. 2017. №12(66). [Электронный ресурс] // URL: <https://research-journal.org/economical/issledovanievovlechennosti-personala-kompanii/> (дата обращения: 10.12.2023).